

A high-angle, blurred photograph of a crowd of people walking on a light-colored pavement, creating a sense of motion and a busy public space.

Quality of work Index Luxembourg: Entwicklung eines validen Messinstruments

Dipl.-Soz. Philipp Sischka
Prof. Dr. Georges Steffgen

INSIDE

INTEGRATIVE RESEARCH UNIT
ON SOCIAL AND INDIVIDUAL
DEVELOPMENT


UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG


- Theoretischer Hintergrund
- Untersuchungsdesign
- Teilnehmer der Befragungen
- Dimensionen der Arbeitsqualität
- Psychometrische Eigenschaften der Skalen
- **Exkurs:** Stress am Arbeitsplatz
- Wissenschaftliche Beiträge zum

Quality of Work

- Im Gegensatz zu Job Quality bezieht sich Quality of Work auf die subjektiven Wahrnehmungen der Arbeitnehmer bezüglich ihrer Arbeit und ihren Arbeitsbedingungen, die deren Well-Being beeinflussen
- Mögliche Faktoren sind die sozialen Beziehungen auf der Arbeit (Kooperation unter den Kollegen, Feedback von den Vorgesetzten, etc.) oder die Intensität der Arbeit (Zeitdruck, Mentale Anforderungen)
- Das bedeutet:
 - Nicht objektive, sondern subjektive Faktoren stehen im Mittelpunkt
 - Bezug zu Well-Being der Arbeitnehmer nicht zur Produktivität
- Ein Quality of Work-Indikator sollte deswegen die wichtigsten subjektiven Faktoren beinhalten, die das Well-Being der Arbeitnehmer beeinflussen

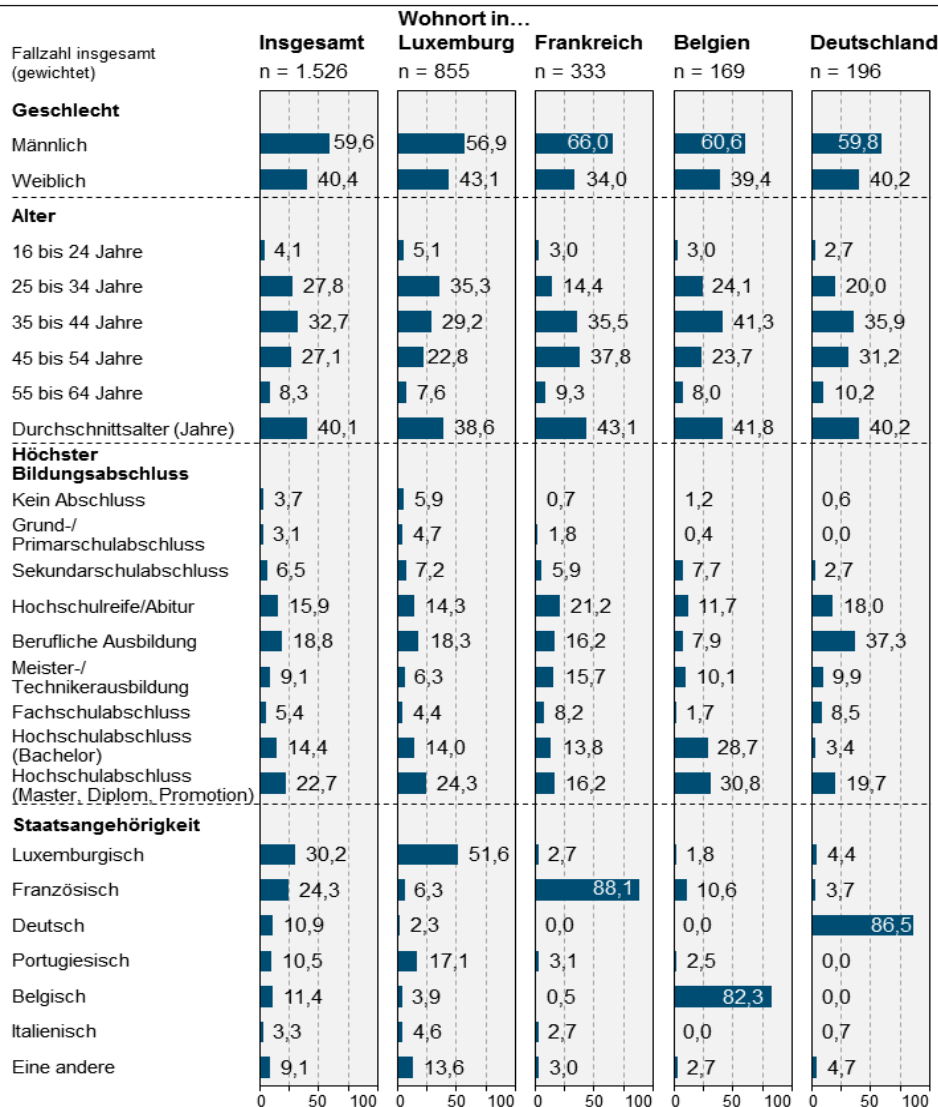
- Arbeitsqualität als vieldiskutiertes und schwer zu definierendes Konstrukt
- Konzeption von Arbeitsqualität variiert in den Sozialwissenschaften
 - Einerseits Ausrichtung auf ‚objektive‘ eher ökonomische Kriterien (z.B. Einkommen, Befristung, Arbeitszeiten, etc.)
 - Andererseits Ausrichtung auf subjektive, nicht-ökonomische Kriterien (z.B. gefühlter Zeitdruck, Arbeitsklima, etc.)

Quality of Work als multidimensionales Konstrukt, welches die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer umfasst

- Orientierung an bestehenden theoretischen Modellen
 - Job Characteristic Modell (Hackman, & Oldham, 1976, 1980)
 - Job Demand-Control (-Support) Modell (Karasek, 1979; Karasek, & Theorell, 1990; Johnson, & Hall, 1988)
 - Job Demand-Resource Modell (Bakker, & Demerouti, 2007; Demerouti, & Bakker, 2011)
 - Effort-Reward-Imbalance (Siegrist 1996; Siegrist et al., 2004)
- Besonderheiten des 
 - Auswahl der zentralen Dimensionen
 - Fokussierung auf das subjektive Erleben der Arbeitnehmer

- Computerunterstützte telefonische Interviews (CATI) in 4 Sprachen (luxemburgisch, französisch, deutsch, portugiesisch),
- Zielgruppe: Erwerbstätige in Luxemburg im Alter von 16-64 Jahren, mit regelmässiger Beschäftigung (mindestens 10 Std./Woche) inkl. Erwerbspendler aus Deutschland, Frankreich, Belgien
- Gabler-Häder-Design (Zufällige Generierung von Telefonnummern)
- Zufallsauswahl von 1526 Arbeitnehmern in Luxemburg (Erhebung 2015; 2/3 Einwohner aus Luxemburg, 1/3 Erwerbspendler)
- Repräsentativität: mehrstufige Zufallsauswahl nach Geschlecht, Wohnort (Lux. oder Großregion) und Wirtschaftsbereichen
- Erhebung durch Infas, jährlich seit 2013

Teilnehmer



- Pendler aus Frankreich, Belgien, Deutschland
- Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 64
- Im Vergleich zu anderen EU-Länder hohe Bildungsabschlüsse
- Arbeitnehmer mit luxemburgischer, französischer, deutscher und anderer Staatsangehörigkeit
- Berücksichtigung von kleinen, mittleren und großen Betrieben
- Arbeitnehmer aus verschiedensten Wirtschaftszweigen (Baugewerbe, Produktion, öffentliche Verwaltung, Erziehung, Finanzwesen, etc.)

Anteile in Spaltenprozent; an 100 % Fehlende: „Keine Angabe“

Dimensionen der Arbeitsqualität

Quality of Work-Index

(Psycho-)soziale Arbeitsbedingungen

Kooperation

Partizipation

Feedback

Autonomie

Mentale
Anforderungen

Zeitdruck

Mobbing

Arbeitsrahmen- bedingungen

Einkommen

Ausbildung

Beförderung

Arbeitsplatz-
sicherheit

Beschäftigungs-
fähigkeit

Arbeitsstellen-
wechsel

Körperliche
Belastungen

Unfallgefahr



Well-Being Outcomes

Arbeits-
zufriedenheit

Respekt

Bedeutung der
Arbeit

Stress

Burnout

Physische
Gesundheitp.

Work-Life-
Konflikt

Psychosoziale Arbeitsbedingungen



Skala	Reliabilität	Beispiel-Item
Kooperation (3)	.65	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?
Partizipation (4)	.87	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?
Feedback (3)	.63	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?
Autonomie (4)	.74	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?
Mentale Anforderungen (2)	.58	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?
Zeitdruck (2)	.73	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
Mobbing (5)	.71	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?

Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala: (1) „In sehr geringem Maße“ - (5) „In sehr hohem Maße“
 (1) „Nie“ - (5) „Fast immer“

Arbeitsrahmenbedingungen



Skala	Reliabilität	Beispiel-Item
Einkommen (2)	.90	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Ausbildung (3)	.85	In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Beförderung (2)	.80	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?
Arbeitsplatzsicherheit (1)	-	In welchem Maße halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?
Beschäftigungsfähigkeit (2)	.84	In welchem Maß werden aktuell Arbeitskräfte mit Ihrer Qualifikation gesucht?
Arbeitsstellenwechsel (2)	.71	Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?
Körperliche Belastungen (3)	.71	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?
Unfallgefahr (2)	.77	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?

Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala: (1) „In sehr geringem Maße“ - (5) „In sehr hohem Maße“
 (1) „Nie“ - (5) „Fast immer“

Outcomes: Well-Being



Skala	Reliabilität	Beispiel-Item
Arbeitszufriedenheit (4)	.79	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
Respekt (3)	.71	In welchem Maße werden Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit respektiert?
Bedeutung der Arbeit (3)	.85	In welchem Maße haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
Stress (5)	.82	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?
Burnout (4)	.79	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?
Physische Gesundheitsprobleme-Index (7)	-	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?
Work-Life-Konflikt (2)	.67	Wie schwierig ist es für Sie sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?

Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala: (1) „In sehr geringem Maße“ - (5) „In sehr hohem Maße“
 (1) „Nie“ - (5) „Fast immer“

Zusammenfassung

- Die QoW-Skalen ...
 - ... sind theoriegeleitet konstruiert
 - ... weisen eine hohe interne Konsistenz auf (Cronbach's α)
 - ... sind hinreichend diskriminant (explorative und konfirmatorische Faktoranalysen)
 - ... und sind bedeutungsvoll für das Well-Being der Arbeitnehmer (Regressions- und Strukturgleichungsmodelle)

(siehe Sischka, & Steffgen, 2016)

Exkurs: Stress am Arbeitsplatz

	Step 1		Step 2	
	β	SE β	β	SE β
Geschlecht	0.12**	0.04	0.11***	0.03
Alter	-0.01	0.02	.02	0.01
Berufsgruppe				
Produktion (Referenzgruppe)				
Personenbez. Dienstleistung	0.23***	0.05	0.12***	0.04
Unternehmensbez. Dienstleistung	-0.02	0.05	-0.01	0.03
Sonstige	-0.17*	0.08	0.00	0.06
Kooperation			0.00	0.01
Partizipation			-0.02	0.02
Feedback			-0.01	0.02
Autonomie			0.02	0.02
Mentale Anforderungen			0.13***	0.02
Zeitdruck			0.07***	0.02
Mobbing			0.22***	0.02
Einkommen			-0.01	0.02
Ausbildung			-0.03	0.02
Beförderung			-0.04*	0.02
Arbeitsplatzsicherheit			-0.01	0.01
Beschäftigungsfähigkeit			0.00	0.02
Arbeitsstellenwechsel			0.01	0.02
Körperliche Belastungen			0.07***	0.02
Unfallgefahr			-0.01	0.02
Work-Life-Konflikt			0.26***	0.02
R^2	.03***		.54***	
ΔR^2			.51***	

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Ursachen:

- Psychosoziale Arbeitsbedingungen haben einen starken Einfluss auf das Stresserleben von Arbeitnehmern
- Besondere arbeitsbedingte Stressoren sind u.a.
 - Mobbing
 - Hohe Arbeitsbelastung durch mental anspruchsvolle Tätigkeiten und Zeitdruck
 - Work-Life-Konflikt

Konsequenzen:

- Dauerhafter Stress hat starken Einfluss auf die
 - physische (Herzkrankheiten, Bluthochdruck, Kopfschmerzen, etc.)
 - und psychische (Anspannung, Furcht, Ängstlichkeit, etc.) Gesundheit des Arbeitnehmers
- und wirkt sich dadurch auch auf die Organisation aus
 - Hohe Fehlzeiten durch Krankheiten der Arbeitnehmer;
 - weniger leistungsfähige Arbeitnehmer, etc. (Colligan, & Higgins, 2006; Ganster, & Rosen, 2013)

Empfehlungen für die Praxis:

- Förderung des sozialen Klimas zwischen Kollegen und zwischen Untergebenen und Vorgesetzten
- Reduktion von Zeitdruck bspw. durch die Schaffung neuer Stellen
- Reduktion von Work-Life-Konflikten bspw. durch mehr Elternurlaub, Ausbau von Kindertagesstätten, etc.

- Steffgen, G., & Kohl, D. (2014). *The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric properties of a new instrument*. Poster präsentiert auf der 21. World Meeting of the International Society for Research Aggression, Atlanta, USA.
- Steffgen, G., Kohl, D., & Happ, C. (2014). *Predicting workplace mobbing by workplace conditions*. Vortrag auf dem 19. Workshop Aggression, Berlin, Deutschland.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). *Workplace mobbing in Luxembourg: Predictors, prevalence and changes*. Vortrag auf dem 20. Workshop Aggression, Linz, Österreich. Abstract retrieved from: <https://www.fh-ooe.at/index.php?id=1354&L=1>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). *Zur Relevanz psychosozialer Arbeitsbedingungen und mentaler Arbeitsanforderungen für das Erleben von Stress und Burnout*. Poster präsentiert auf der 15. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie, Potsdam, Deutschland.
- Steffgen, G., Sischka, P., & Schmidt, A. (2016). *Working conditions indicative of Predicting work-related anger*. Vortrag akzeptiert für die 22. World Meeting of the International Society for Research Aggression, Sydney, Australien.
- Sischka, P., Steffgen, G., & Schmidt, A. (2016). *The longitudinal impact of psychosocial working conditions on mobbing exposure and occupational risk factors*. Poster akzeptiert für die 22. World Meeting of the International Society for Research Aggression, Sydney, Australien.

- Steffgen, G., & Kohl, D. (2014). *Quality of Work-Index. Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité de travail au Luxembourg*. Luxembourg: Université du Luxembourg.
- Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 14988-15006.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work–Index: Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Université du Luxembourg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2015). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. *Better Work Newsletter 2015*, 4.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. *Better Work Newsletter*, 2016, 1.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). *Quality of Work–Index: 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg*. Working Paper.
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A., Kohl, D., & Happ, C. (2016). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric properties of a short instrument in three different languages. *European Journal of Psychological Assessment* (Conditionally accepted).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Emails:

philipp.sischka@uni.lu

georges.steffgen@uni.lu

Literatur

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2005). Organizational role stress. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 7–33). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 2, 89-97.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Malden, MA: Blackwell.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources Model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, R.J., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Johnson, J., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Ignacio Anton, J., & Esteve, F. (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*. Brussels: European Parliament.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.